

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SEMEN GRESIK
(PERSERO) TBK DI GRESIK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen**



Oleh :

Iwan Rahmad K.
0612010168 / FE / EM

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

DAFTAR ISI

Halaman

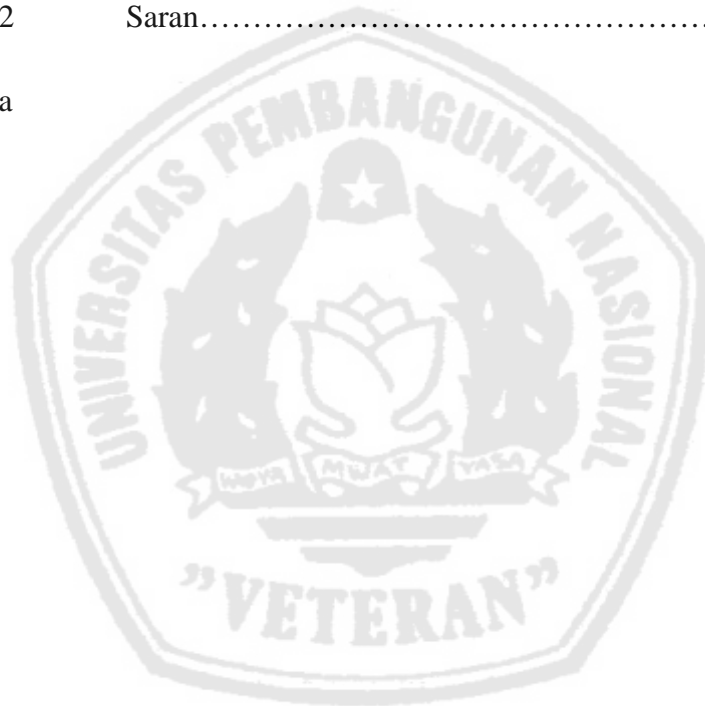
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
ABSTRAKSI	

Bab I	Pendahuluan.....	1
1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Perumusan Masalah.....	5
1.3	Tujuan Penelitian.....	5
Bab II	Tinjauan Pustaka.....	7
2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	7
2.2	Landasan Teori.....	8
2.2.1	Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2.2	Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi.....	10
2.2.3	Motivasi.....	11
2.2.3.1	Definisi Motivasi.....	11
2.2.3.2	Teori Motivasi.....	11
2.2.3.3	Indikator Motivasi.....	14
2.2.4	Budaya Organisasi.....	14
2.2.4.1	Definisi Budaya Organisasi.....	14
2.2.4.2	Indikator Budaya Organisasi.....	15
2.2.4.3	Fungsi Budaya Organisasi.....	16
2.2.5	Kinerja.....	17
2.2.5.1	Devinisi Kinerja.....	17
2.2.5.2	Indikator Kinerja.....	17
2.2.5.3	Tujuan Penelitian Kinerja.....	18
2.2.6	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	18
2.2.7	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.....	19
2.3	Kerangka Konseptual.....	20
2.4	Hipotesis.....	21

Bab III	Metode Penelitian.....	22
3.1	Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel.....	22
3.1.1	Definisi Operasional Variabel.....	22
3.1.2	Pengukuran Variabel.....	24
3.2	Teknik Penentuan Sampel.....	25
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3.1	Jenis Data.....	26
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.4	Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis.....	28
3.4.1	Asumsi Model (<i>Struktural Equation Modeling</i>).....	28
3.4.2	Pengujian Hipotesis Dan Hubungan Kausal.....	31
3.4.3	Penguji Model Dengan Two Step Approach.....	31
3.4.4	Evaluasi Model.....	32
3.4.5	Uji Reliabilitas Instrumen Kuisisioner.....	34
3.4.6	Uji Validitas Instrumen Kuisisioner.....	35
3.4.7	Evaluasi Normalitas.....	35
3.4.8	Evaluasi Outlier.....	36
3.4.9	Evaluasi Multicollinearity Dan Singularity.....	36
Bab IV	Hasil Dan Pembahasan.....	38
4.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	38
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	38
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
4.1.3	Kegiatan Proses Produksi Perusahaan.....	43
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	44
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.2.2	Deskripsi Variabel Motivasi.....	46
4.2.3	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi.....	48
4.2.4	Deskripsi Variabel Kinerja.....	49
4.3	Analisis Data.....	51
4.3.1	Evaluasi Outlier.....	51
4.3.2	Evaluasi Relibilitas.....	52
4.3.3	Evaluasi Validitas.....	53
4.3.4	Evaluasi Construct Relibility Dan Variance Extracted	54
4.3.5	Evaluasi Normalitas.....	55
4.3.6	Analisis One-Step Approach To Sem.....	57

4.3.7	Uji Kausalitas.....	58
4.3.8	Analisis Unidimensi First Order.....	59
4.4	Pembahasan.....	60
4.4.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	60
4.4.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	61
Bab V	Kesimpulan Dan Saran.....	63
5.1	Kesimpulan.....	63
5.2	Saran.....	63

Daftar Pustaka
Lampiran



**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SEMEN GRESIK
(PERSERO) TBK JAWA TIMUR**

Oleh :

IWAN RAHMAD KURNIAWAN
0612010168/FE/EM

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi sangat penting untuk dilakukan agar karyawan dalam berkerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang secara langsung akan dampak pula terhadap kinerja perusahaan, sedangkan budaya organisasi merupakan perangkat yang kuat untuk menuntun perilaku yang membantu para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Tidak maksimalnya kinerja karyawan menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Semen Gresik (persero) Tbk Jawa timur.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden (karyawan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Semen Gresik (persero) Tbk yang berjumlah 250 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 100 orang, maka penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel kinerja dengan metode sampel random sampling sebanyak 100 orang bagian produksi. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala interval yaitu dengan *semantic differential scale*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Strctural Equation Modeling (SEM)* dengan program AMOS 4.01.

Berdasarkan uji kausalitas dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi berpengaruh positif terhadap faktor kinerja dan faktor budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci : motivasi, budaya organisasi, kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berupa karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan, mereka merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan bahkan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut dimasa akan datang.

Keberhasilan manajemen dalam mengelolah perusahaan akan sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelolah serta mendayagunakan sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan. Walaupun sebuah perusahaan telah menggunakan teknologi yang sangat canggih pada peralatan kerjanya, serta penetapan-penetapan metode-metode yang baik dalam pekerjaan semuanya itu tidak akan banyak membantu dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam memaksimalkann sumber daya manusia yang dimiliki.

Setiap perusahaan yang menginginkan karyawan yang dapan berkerja secara efektif dan efesien tidak boleh mengesampingkan masalah motivasi. Pada sebuah perusahaan kemampuan seorang atasan untuk memotivasi karyawan adalah masalah yang sangat penting dalam setiap

usaha sekelompok orang bekerja samadalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dalam bertindak. Pemberian motifasi sangat penting untuk dilakukan agar karyawan dalam berkerja dap[at memberikan yang terbaik bagi perusahaan yang secara langsung akan berdampak pula terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Disamping itu, budaya yang ada dalam organisasi/perusahaan harus diperhatikan. Dimana penekanan budaya-budaya tersebut pada karyawan dalam berkerja untuk peranan penting karena merupakan pengendalai dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku individu yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi yang kuat merupakan perangkat yang kuat untuk menuntun perilaku yang membantu para karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dengan lebih baik.

PT Semen Gresik (persero) Tbk merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri semen yang dimana hasil produksi memenuhi permintaan pasar dalam negeri atau luar negeri. berdasarkan observasi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan keadaan yang terjadi di perusahaan adalah penurunannya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh tidak maksimalnya kinerja dari para karyawan bagian produksi.

ini bisa dilihat dari data produksi yang dikumpulkan selama 4

Tingkat dan realisasi produksi

PT semen gresik (persero) Tbk tahun 2007 – 2010

Tahun	Produksi		penyimpangan	
	target	realisasi		
	Juta ton	Juta ton	selisih	Persentase (%)
2007	1.800.000	1.584.000	216.000	0,12%
2008	1.750.000	1.767.000	-17.000	-9,7%
2009	900.000	1.530.000	-630.000	-0,7%
2010	1.200.000	1.188.000	12.000	0,01%

Sumber : PT Semen Gresik (persero) Tbk Gresik

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2002 : 67). Kinerja menunjukkan suatu hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau setandar mutu. Dengan demikian, ketika membicarakan

kinerja biasanya berfikir baik atau buruk. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan sebaliknya berarti kinerjanya buruk (Mitchel dan Larson dalam Mahmudah, 2005 : 17). Dalam usaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia bukan lah suatu hal yang mudah karena kinerja dapat dianalisa dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor motivasi dan budaya yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan suatu aktifitas kerja. Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan serta motivasi berfungsi sebagai pendorong timbulnya kelakuan, pengarah, dan pengerak. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai sebagian besar bergantung pada motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam berkerja cenderung akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Menurut Rivai dan Masrukhin dan Waridin (2006 : 207), semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan.

Selain motivasi, budaya organisasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Budaya organisasi merupakan falsafah,

ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap, dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta meningkat dalam suatu komunitas tertentu. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi. Menurut Molenaar (2002) dalam Koesmono, budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan dalam lingkungan kerja.

Kinerja karyawan yang dipakai sebagai evaluasi diharapkan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan menghasilkan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

Atas dasar uraian latar belakang di atas maka menarik untuk diadakan penelitian dengan judul : “pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Semen Gresik (Persero) Tbk Jawa Timur”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas adapun masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Gresik (persero) Tbk. Di Gresik Jawa Timur ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Gresik (persero) Tbk. Di Gresik Jawa Timur ?

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Gresik (persero) Tbk di Gresik Jawa Timur.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Gresik (persero) Tbk di Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat membantu manajemen sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan suatu kesempatan untuk menerapkan teori yang diperoleh dengan keadaan di lapangan serta dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian berikutnya.